

# **III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**HADASSAH LAÍS DE SOUSA SANTANA**

**JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA**

**JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

#### **Representante Discente:**

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

---

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Hadassah Laís de Sousa Santana; José Querino Tavares Neto; José Ricardo Caetano Costa – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-313-9

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Seguridade. 3. Previdência social. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

---

#### **Apresentação**

#### **DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL I**

O Grupo de Trabalho, coordenado pelos professores Hadassah Laís de Sousa Santana, José Ricardo Costa e José Querino Tavares Neto, discute temas relacionados aos Direitos Sociais, à Seguridade Social e à Previdência Social, contando com artigos de autores que contribuíram com a discussão de maneira profunda e plural.

Os artigos apresentados são amplos e abordam assuntos específicos dentro do tema, permitindo à sociedade um amplo debate quanto à seguridade e previdência social, uma vez que oferece uma visão dos impactos da matéria em diversos e singulares aspectos.

Os trabalhos permearam sobre os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações trabalhistas e previdenciárias, como é o caso da adoção do regime de home Office, o que gerou diversos questionamentos quanto à equiparação às normas de trabalho típico, em face das lacunas deixadas pelo legislador em relação a aspectos do teletrabalho; bem como os riscos de natureza sanitária em momentos de pandemia, que carecem de medidas prestacionais que assegurem as normas sociais fundamentais.

A Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019 é tema de grande enfoque pelos autores, que apresentaram possíveis retrocessos legais a partir de sua publicação, assim como as alterações na aposentadoria especial e nos benefícios previdenciários, analisando, ainda, a constitucionalidade e validade da reforma previdenciária.

É possível citar, ainda, a crítica quanto ao papel do Estado, como responsável pela implementação de políticas públicas que proporcionem o cumprimento dos direitos sociais positivados, em especial quanto ao direito à saúde, considerando os impactos pós-covid, o que inclui a saúde física, mental e estrutural dos brasileiros; e ao direito à educação, em face das medidas adotadas pelo país em razão da pandemia.

Denota-se claro que a assistência e a previdência são fontes de proteção aos cidadãos, uma vez que esses dependem das políticas públicas relacionadas aos direitos sociais para que mantenham o mínimo de dignidade humana. Dessa forma, cabe ao Estado, em caráter de garantidor das normas, proporcionar o progresso assistencial, de modo que os direitos sociais

acompanhem todo e qualquer desenvolvimento social do país, para que sejam preservados e mantidos em amparo aos seus beneficiários.

# INFOXICAÇÃO, DIREITO À DESCONEXÃO E TRABALHO DECENTE

## INFOXICATION, RIGHT TO DISCONNECT AND DECENT WORK

Laís de Castro Soeiro <sup>1</sup>  
Vanessa Rocha Ferreira <sup>2</sup>

### Resumo

Texto que se propõe a discutir o direito à desconexão como uma forma de se resguardar o trabalho decente no meio digital. Trata-se de pesquisa teórica, com a utilização do método dedutivo, de análise bibliográfica e documental. O primeiro item analisa as novas formas de trabalho. O segundo item discute o conceito de “infoxicação” e de que forma ele se relaciona com a hiperconexão do trabalhador e o direito fundamental ao lazer. Por fim, no terceiro item discute-se o direito à desconexão como garantia ao trabalho decente.

**Palavras-chave:** Infoxicação, Direito à desconexão, Trabalho decente

### Abstract/Resumen/Résumé

Text that proposes to discuss the right to disconnect as a way of safeguarding decent work in the digital environment. This is theoretical research, using the deductive method, bibliographic and documentary analysis. The first item analyzes the new ways of working. The second item discusses the concept of “infoxication” and how it relates to the worker's hyperconnection and the fundamental right to leisure. Finally, the third item discusses the right to disconnect as a guarantee of decent work.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Infoxication, Right to disconnect, Decent work

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, pelo Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Advogada.

<sup>2</sup> Doutora em Direitos Humanos (Usal/Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais (Unama/PA). Professora da Graduação e Mestrado (CESUPA). Auditora do TCE/PA.

## 1 INTRODUÇÃO

A Pandemia da Covid-19 trouxe diversas mudanças na vida e nas relações laborais, como por exemplo, a adesão, em massa, ao Teletrabalho. A aceleração do processo de mudança de regime de trabalho, do presencial para o remoto, intensificou o debate sobre os impactos na qualidade de vida e de trabalho dos teletrabalhadores.

A dependência da internet e do uso *smartphones* faz parte dessa discussão, no momento em que permite que ocorra certa confusão entre a vida pessoal e a vida profissional do indivíduo, inclusive nos seus períodos de descanso/lazer, tais como finais de semana e férias. Na prática, o que acontece é um estado de conexão constante do trabalhador ao seu empregador, sem intervalos.

Todo trabalhador tem garantido os direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88). Tais direitos lhe asseguram condições materiais mínimas necessárias a uma existência digna. Dentre tais direitos destaca-se o direito ao trabalho e o direito ao lazer.

Note-se que nesse contexto de hiperconexão ocorre uma expressa violação ao direito fundamental ao lazer, uma vez que o trabalhador, muitas vezes, acaba sendo privado de sua vida social e da convivência familiar.

O excesso de conectividade nas relações de trabalho está diretamente relacionado ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados, vinculados a uma atividade de trabalho, ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a cobrança sob o teletrabalhador.

Desse modo, o direito a desconexão é uma forma de garantir ao trabalhador o seu direito ao lazer, e, conseqüentemente, promover o trabalho decente no meio digital.

Nesse contexto, o presente artigo visa analisar o direito de desconexão laboral como um elemento integrante do repertório dos direitos fundamentais que dão acesso ao desenvolvimento pleno do trabalhador. Questiona-se se é possível garantir o direito fundamental ao lazer e a preservação da dignidade do trabalhador no meio digital?

Trata-se de pesquisa teórica, eminentemente bibliográfica e documental, por meio de livros pré-selecionados, assim como artigos científicos acerca do tema e que utiliza o método dedutivo.

Estruturalmente o artigo encontra-se dividido em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução. O segundo, voltado a discutir as novas formas de trabalho. O terceiro item trata do conceito de “influxação”, e de que forma ele se relaciona com a hiperconexão do trabalhador e com o direito fundamental ao lazer. O quarto item destaca a importância do direito à

desconexão para assegurar a efetivação do trabalho decente. O quinto e último item apresenta as considerações finais da pesquisa.

## **2 NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

A rede de informações na qual o homem e a tecnologia interagem tem produzindo novas formas de conectividade, de cognição e de trabalho. As evoluções do trabalho ao longo dos últimos 50 anos têm produzido maiores alterações à sociedade.

Impulsionada pelo conhecimento, a era digital está mudando os cenários laborais, os valores da sociedade e o relacionamento humano, trazendo uma série de implicações. O cenário mundial se altera em decorrência das mudanças contextuais decorrentes deste progresso científico e tecnológico.

As novas tecnologias da informação e comunicação estão revolucionando o mundo do trabalho; mas poucas, em tão pouco tempo, têm gerado mudanças culturais e comportamentais tão relevantes quanto os chamados *smartphones*.

O Brasil vive um momento de grandes transformações decorrentes da realocação da força de trabalho da indústria para os serviços, do trabalho assalariado para o trabalho autônomo, do regime presencial para o regime telepresencial ou virtual etc.

Várias atividades antes executadas dentro dos espaços físicos das empresas, ou seja, presencialmente, por razões diversas passaram a ser realizadas fora delas, ampliando o quantitativo de trabalhadores na modalidade virtual.

É indubitável que todos estes fatores favorecem a qualidade de produtos/serviços e apontam para a exigência de ambientes de trabalho mais agradáveis, ainda que, não raro, a razão que orienta os dirigentes a tornar o ambiente de trabalho mais agradável seja a expectativa de maior produtividade e, conseqüentemente, maior lucro. Portanto, embora nem sempre norteados por um genuíno interesse nas pessoas, é provável que sejam eles os catalisadores dos processos de mudança em curso (KANAN, 2010).

Essas transformações alcançam um grande contingente de trabalhadores. Com a adoção das novas tecnologias virtuais e digitais a organização do trabalho é alterada, abrindo frentes especializadas, inclusive para aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho. Logo, se as pessoas não estiverem minimamente conectadas à *internet*, tornam-se obsoletas muito rápidas.

Essa máxima comumente professada nos dias atuais, embora possa ensejar angústia e sofrimento, também oportuniza ações e decisões pessoais e profissionais mais criativas e o desenvolvimento de habilidades para os novos processos que impactam na organização do

trabalho. Esse fato representa contraponto à imobilidade, conservadorismo e centralização que tão explicitamente marcaram o trabalho no século XX.

É possível constatar, então, uma transformação estrutural do trabalho que demanda novas formas de compreensão sobre o mesmo. Decorre que este contexto de mudanças intensas requer um sujeito interrogante e um pensamento cada vez mais complexo, capaz de promover a compreensão da multiplicidade e da diversidade.

Em meio a tantas e tão profundas transformações, a era digital propicia o surgimento de um novo paradigma que privilegia o processo e a relação entre múltiplos fenômenos, de maneira que as pessoas, neste contexto, estabelecem ao mesmo tempo relações libertadoras e sacrificantes, que tanto podem emancipá-las, quanto as fazer padecer.

A inconstância que caracteriza os tempos atuais é originada pelas alterações no processo de produção do capital e suas repercussões no trabalho: as várias e, por vezes, contraditórias dimensões que o caracterizam, criam e subordinam, humanizam e degradam, libertam e escravizam, emancipam e alienam, e, ao mesmo tempo, continuam mantendo o trabalho como questão axial em nossas vidas (ANTUNES, 2005).

O trabalho da era digital inclui a compreensão global de um conjunto de tarefas e também exige uma atitude de abertura a novas aprendizagens.

As novas tecnologias não são apenas novas ferramentas auxiliares para as atividades tradicionais, mas produto da criação humana. É possível reconhecer que já está em curso um "estilo de vida digital" implementado por rupturas inimagináveis há algum tempo.

Nos tempos modernos, em qualquer ambiente, público ou privado, cresce a concentração das pessoas em direção, unicamente, aos *smartphones*, como se essas novas formas de tecnologia fizessem parte do corpo do indivíduo, raros são aqueles que não são extremamente conectados, e, cada vez mais, tem aumentado a dependência desses meios de comunicação.

A era digital é caracterizada pela constante inovação, por descobertas significativas e convive com novas realidades em termos de trabalho. É inegável o impacto da *internet* e dos meios tecnológicos, como os computadores e *smartphones*, na formação de uma rede na qual todas as memórias informatizadas permitem o surgimento de um pensamento coletivo.

O computador, a *internet* e as redes são tecnologias de inteligência que, ao ampliar a cognição humana, passam a demandar também a ampliação da base educacional, que, por sua vez, também influenciará os processos de trabalho daqui para frente.



Desta forma, a época contemporânea convida todos a uma transformação paradigmática do trabalho que, por sua complexidade, inclui antagonismos e complementaridades ao promover momentos de emancipação, liberdade e sacrifícios.

Independentemente dos benefícios ou dos malefícios anteriormente referidos decorrentes da organização do trabalho na era digital, cabe considerar que existe a possibilidade real de que as demandas decorrentes do aceite e do uso das novas tecnologias produzam perturbações que permitam ao indivíduo acionar sua capacidade de auto-organização e de mobilização para se constituir em um trabalhador reflexivo, capaz de se reinventar.

### **3 INFOXICAÇÃO: HIPERCONEXÃO E A VIOLAÇÃO AO DIREITO AO LAZER**

Atualmente, vive-se em uma sociedade da informação, em que há uma enorme facilidade de acesso a ela, seja no *e-mail*, no *instagram*, no *facebook*, no *twitter*, nos *sites* de notícias, nos grupos de *whatsapp* (do trabalho, da família ou dos amigos), nos seminários *online*, em *e-book* que se encontram disponíveis para download, e em diversos outros meios. Além disso, é preciso encontrar “tempo” para a “vida real”.

A Fundação Getúlio Vargas (FGV), por intermédio do Centro de Tecnologia de Informação Aplicada (FGVCia) e da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), revela que há, atualmente, 424 milhões de dispositivos digitais (computador, notebook, tablet e *smartphone*) em uso no Brasil. (FGV, 2021)

Em relação à quantidade de *smartphone*, a pesquisa, realizada em junho de 2020, aponta que permanece com mais de um por habitante em uso no Brasil. Ao todo, são 234 milhões de celulares inteligentes (*smartphones*), se adicionarem nesses números *notebooks* e *tablets*, são 342 milhões de dispositivos portáteis, ou seja, 1,6 dispositivos portáteis por habitante. (FGV, 2021)

No ambiente do trabalho, ferramentas como o *whatsapp*, e o *telegram*, que antes eram proibidas em ambientes profissionais, foram incorporadas como um facilitador de comunicação, funcionando, inclusive, como um canal informal entre equipes e colegas. Essa facilidade de comunicação, embora seja positiva para as relações interpessoais no meio ambiente laboral, também trazem aspectos negativos, pois, muitas vezes, verifica-se uma confusão acerca dos limites entre o que é trabalho e o que não é.

As poucas emissoras de TV existentes, nas décadas de 80 e 90, se multiplicaram massivamente e quase todas priorizam as notícias ao vivo, o que massificou a quantidade de informações recebidas.

É uma conduta normal, que ao acordar a pessoa, instintivamente, consulte as suas redes sociais, e o faça constantemente ao longo do dia, até a hora dormir, ocasionando uma hiperconexão dos indivíduos.

A epidemia de informações do século XXI foi potencializada pela Pandemia da Covid-19. Em tempos de isolamento social, a velocidade da comunicação é avassaladora, as pessoas ficaram mais sujeitas ao estresse ocasionado pela grande quantidade de informações, atualizadas a cada minuto: discursos, ideias, conceitos científicos etc., ocasionando a infoxicação.

A "infoxicação" não é termo novo. O neologismo foi cunhado em 1996, pelo físico espanhol Alfons Cornella, e representa uma quantidade de informações muito maior do que uma pessoa pode processar. Tem como alguns de seus efeitos: a dispersão, o estresse e a ansiedade.

É importante mencionar que do mesmo modo como a notícia é velozmente propagada, exige-se também, respostas virtuais ainda mais rápidas das pessoas em isolamento social, já que não há mais as desculpas de estar no trânsito, no cinema ou no trabalho.

No mundo do trabalho, virtual, o excesso de informações também é um problema. Trabalhar em casa tem sido um privilégio, sim, mas não sem um ônus. As fronteiras entre o trabalho, o lazer e o descanso, já comprometidas antes da Pandemia, desmoronaram. A teia informacional é implacável.

Percebe-se também que as demandas para um trabalhador em *home office* nunca foram tão grandes quanto durante a Pandemia. O teletrabalhador da Pandemia tem que administrar, além de e-mails, os incontáveis grupos de *whatsapp*, as inúmeras mensagens de texto, vídeos e notícias, e ainda distinguir quais são verdadeiras e quais são falsas - as chamadas *fakenews*.

A demanda por resposta imediata nestes grupos de *whatsapp* tem sido um fator que contribui para a infoxicação das pessoas, que ficam cada vez mais ansiosas com o tamanho fluxo de informações, o que lhe impossibilita de refletir sobre os assuntos tratados e de desenvolver suas próprias ideias.

As fronteiras entre o trabalho virtual e a vida pessoal devem ser muito bem delimitadas, especialmente durante o período de isolamento social. Essa delimitação envolve a definição de horários para o trabalho, para o lazer e para o descanso. Exatamente por isso que se defende o direito à desconexão, que embora, de certo modo, mitigado pela Pandemia, é essencial à saúde física e mental de qualquer trabalhador e precisa ser preservado.

A própria OMS divulgou diretrizes para proteger a saúde mental durante a Pandemia que, em essência, tratam de combate à "influxação", tais como evitar assistir, ler ou ouvir notícias de maneira descontrolada, principalmente aquelas que podem deixar as pessoas mais ansiosas e angustiadas.

A desconexão programada combate a "influxação". Parafraseando a oportuna recomendação do momento: fique em casa e, se puder desconectado.

O Estado Social de Direito (pós Segunda Guerra) traz esta concepção não neutra do Estado, podendo-se falar em direitos sociais. Dentro desta dimensão se incluem os direitos sociais do trabalho (como direito fundamental e em exercício digno) e do lazer/ócio. Há uma complementação entre estes dois direitos fundamentais (trabalho e lazer), sendo que ambos merecem tutela de forma específica.

O direito ao lazer traz em si uma série de perspectivas, a saber: a necessidade biológica (do descanso e recuperação de energias); as necessidades sociais (convivência social, familiar e relações privadas); a necessidade existencial (ócio criativo, tempo livre e existência humana, desenvolvimento pessoal).

Sobre o tema, evidencia Ferreira que:

O direito ao lazer é uma questão filosófica e cultural, que se traduz no tempo que o ser humano tem além do trabalho, tempo para entretenimento, para usufruir de sua existência, para desfrutar da convivência familiar e social, para desenvolver as atividades que deseja, como, por exemplo, praticar esportes ou fazer teatro, pintura, música. (FERREIRA, 2019, p. 220)

Ademais, a proteção imediata do direito ao lazer está intimamente ligada ao exercício do direito à saúde. Lazer compreende saúde.

O tema "saúde" encontra guarida nas disposições gerais da seguridade social, na medida em que esta "[...] compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social" (art. 194, CF, 1988)

Segundo o conceito estabelecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde é "[...] um estado de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade", sendo essa a verdadeira concepção tutelada pela Constituição Federal de 1988.

Preconiza a Carta Magna que a saúde "[...] é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas" e tendo por objetivo assegurar a redução do risco de doença e de outros agravos (art. 196, CF, 1988). Desse modo, em sendo a saúde "direito de todos", conseqüentemente, também é direito do trabalhador. São de relevância

pública as ações e serviços de saúde, conforme estabelece o art. 197 da Constituição da República Federativa do Brasil.

O exercício do direito ao lazer é condição necessária para o exercício do direito à saúde. Sem a saúde do homem, a lesão ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, estará caracterizada.

Cada vez mais se observa que não se pode isolar o homem-trabalhador do homem-social, como se o trabalhador pudesse deixar no portão de entrada da empresa toda a sua história pessoal, ou se na saída retirasse do contato físico e mental toda a carga de significado imposta pelo dia de trabalho (OLIVEIRA, 2011).

Ora, o trabalhador, como ser humano, não pode ser encarado como uma máquina formada por músculos e nervos ou um amontoado de células, mas sim como um ser dotado de inteligência, aptidões, sentimentos e aspirações.

O desejo de progredir em seu trabalho e de aprender cada dia um pouco mais, a impressão de não realizar uma tarefa autônoma, sem exercitar sua iniciativa e participar de sua realização, e a possibilidade de manter os contatos humanos são também necessidades fundamentais do homem<sup>1</sup>

Ressalte-se, uma vez mais, que não só o local de trabalho como também o ambiente que lhe cerca têm relação determinante com a saúde e a dignidade no desenvolvimento da atividade laboral.

O trabalhador que é mal remunerado, inevitavelmente, alimenta-se mal e mora mal. Como ganha pouco, é forçado a fixar residência em locais, muitas vezes, a "vários ônibus" de distância do local da prestação de serviços, subtraindo o tempo que poderia ser aproveitado para repouso e lazer.

Consequentemente, este trabalhador sofrerá desgaste físico e mental acentuado que se refletirá em sua baixa produtividade, no maior número de doenças e ausências ao trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 82-83).

O direito ao lazer em sua relação com o trabalho seria o direito que proporciona liberdade para a realização de outras atividades por pura faculdade, como tentativa de retirar da ideia do homem como objeto para o mercado.

Aí está também sua ligação com o trabalho digno, em uma tentativa de mudar a ideia de "objetificação" do trabalhador.

---

<sup>1</sup>Introdução as condições e ao meio ambiente de trabalho. Genebra, Suíça: International Labour Office, 1987.

Por isto deve ser tratado como direito fundamental, já que é caminho para a tutela/garantia de vários outros direitos fundamentais, demonstrando que não é apenas pelo trabalho que se "mantém" a dignidade.

O direito ao trabalho como direito fundamental e sua estrita ligação com a dignidade busca a inclusão do ser humano na sociedade bem como sua proteção de forma ampla. Isto é, envolve o acesso a bens e valores sociais e humanos.

#### **4 A DESCONEXÃO COMO GARANTIA AO TRABALHO DECENTE**

O direito à desconexão é, ou deveria ser uma pauta central nas discussões sobre o trabalho, pois com os avanços tecnológicos e a falta de limites entre real e digital, entre trabalho e vida privada, existe a possibilidade de vivenciarmos o trabalho decente nesses termos?

A Constituição da República Federativa do Brasil atribuiu ao direito de descanso *status* de direito fundamental, garantindo ao trabalhador que se recupere fisicamente e psicologicamente do cansaço e fadiga ocasionada pelo exercício do labor.

O artigo 7º da CRFB/88 trouxe esses direitos ao trabalhador, acompanhe:

**Artigo 7º:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) **XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) **XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...) **XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...) **XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Ademais, entende-se que o direito à desconexão também encontra amparo constitucional no artigo 6º, que trata dos direitos sociais, garantindo a todos brasileiros o direito à saúde e ao lazer. Por conta disso, a doutrina e jurisprudência entendem que o direito à desconexão é inerente à dignidade da pessoa humana.

Embora não exista no Brasil uma legislação específica para tratar sobre o direito a desconexão, Silva e Ferreira (2019, p. 285), destacam que ele é interpretado na doutrina e na jurisprudência à luz dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro e também a partir de

alguns direitos consagrados pela CRFB/88, tais como: o direito à saúde, a vida, a liberdade, ao lazer, dentre outros.

Oportunamente, destaca-se que tramita no Senado Federal Brasileiro um projeto de lei voltado aos trabalhadores em *home office*. O projeto de lei visa regulamentar o direito à desconexão do trabalho (PL 4.044/2020), e propõe que o empregador não possa solicitar normalmente a atenção de um empregado em regime de teletrabalho, por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, fora do horário de expediente.

A ideia da regulamentação é prevenir abusos decorrentes do avanço tecnológicos. Segundo o texto, o empregador não poderá solicitar normalmente a atenção de um empregado em regime de teletrabalho, por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, fora do horário de expediente.

Acordos ou convenções coletivas poderão admitir exceções em casos fortuitos ou de força maior, nessas situações, porém, o tempo de trabalho do empregado contará como horas extraordinárias.

Além disso, o empregado em gozo de férias será excluído dos grupos de mensagens do trabalho e deverão remover de seus dispositivos eletrônicos privados quaisquer aplicativos de internet voltados exclusivamente para uso no trabalho, pois os telefones conectados à internet e os serviços de mensagens restringem o gozo dos períodos de folga.

O texto ainda modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamentando as circunstâncias do regime de plantão e da escala de sobreaviso no trabalho à distância.

O projeto se baseia no princípio ao direito à desconexão do trabalho, defendido pelo jurista Jorge Luiz Souto Maior sob o argumento de que o avanço tecnológico “escraviza” o trabalhador ao obrigá-lo a estar acessível remotamente em todo momento.

O autor faz um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, com o dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. (MAIOR, 2003, p. 296)

Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. Na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, **os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho**. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (in Revista do Tribunal Regional do

Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23,/2003). Assim, quando apenas havia períodos de aguardo de chamados, e não pausas regulamentares, ao longo da jornada, devida a paga das horas de intervalo. Recurso provido. (TRT 06º R. RO - RO 132600652009506 PE 0132600-65.2009.5.06.0005 – 1ª T – Rel. Des. Dinah Figueiredo Bernardo – Dje 05.10.2010) (grifo nosso)

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao se falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, com o dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. (MAIOR, 2003, p 296)

Assim, entende-se que durante o período de descanso se o trabalhador tiver que responder *e-mails*, telefonemas, mensagens de texto, devem ser computadas como hora trabalhada, pois o empregado não teve a oportunidade de desvincular-se totalmente do trabalho, conforme preconizado pela legislação trabalhista.

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio. (MELO, 2018)

O direito de descanso, enquanto direito fundamental garantido ao trabalhador que se recupere fisicamente e psicologicamente do cansaço e fadiga ocasionada pelo exercício do labor, está intimamente ligado a garantia do trabalho decente.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Trabalho Decente é: “Um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (OIT, 1998).

Em sendo ainda uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a igualdade de oportunidades e de tratamento, o combate a todas as formas de discriminação, e, não menos importante, a garantia de um estado democrático de direito.

No entanto, o rol de direitos básicos previsto pela OIT é insuficiente para a adequada proteção do trabalhador, como defende Brito Filho, desse modo, acredita o autor que o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores é composto pelo direito ao trabalho, pela liberdade de escolha do trabalho, pela existência de condições justas de remuneração e limitação da jornada e pelo direito de associação dos trabalhadores (BRITO FILHO, 2004, p 51 a 54).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, prevê, em seu art. 23, que: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Ainda que “todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”

Além disso, “todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”

Por fim, “todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses” (DUDH, 1948)

A dignidade humana deve ser pensada a partir do conceito elaborado por Immanuel Kant, em sua obra a “Fundamentação da Metafísica dos Costumes”.

O autor defendia que: **“As pessoas deveriam ser tratadas como um fim em si mesmas, e não como um meio (objetos).”**(grifo nosso)

Segundo Brito Filho: “Não há trabalho decente sem condições adequadas a preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca as horas de trabalho e aos períodos de repouso”. (BRITO FILHO, 2018, p 57)

A partir disso, pode-se dizer que o trabalho decente é o conjunto mínimo de direitos e garantias básicas que visam proporcionar uma vida minimamente digna. Ademais, ambas, liberdade e dignidade, caminham lado a lado e estão atreladas à forma de trabalho decente.

A exigência da dignificação das condições de trabalho, consignada na Constituição Brasileira de 1998, inverte uma ordem de prioridade histórica, colocando o homem como valor primeiro a ser preservado, em função do qual trabalham os meios de produção.

Prevê oart. 1, inciso III, da Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania; II - a cidadania; **III - a dignidade da pessoa humana;** (grifo nosso); IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

Tendo como enfoque o ser humano-trabalhador, é essencial, assim como as condições de trabalho saudáveis, para se alcançar o equilíbrio no meio ambiente de trabalho.



Note-se, ainda, que o próprio art. 170 da CRFB/88, que trata sobre a ordem econômica, dispõe sobre a necessidade de valorização do trabalho humano. Veja:

**Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

O caput do artigo deixa clara a prevalência do homem sobre os meios de produção, na medida em que preconiza "a valorização do trabalho humano".

Portanto, a plenitude do direito fundamental ao lazer depende da proteção constitucional e infraconstitucional ao tempo livre dos trabalhadores.

Por esta razão, o direito ao lazer não pode se resumir a uma mera garantia constitucional, devendo ser efetivamente assegurado aos trabalhadores a fim de que, com isso, seja possível lhes assegurar o direito a desconexão laboral, e o respeito a própria dignidade da pessoa humana.

O direito ao lazer, sob todos os prismas analisados é um direito materialmente fundamental do trabalhador.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dependência da internet e do uso *smartphones* faz parte dessa discussão, no momento em que permite que ocorra certa confusão entre a vida pessoal e a vida profissional do indivíduo, inclusive nos seus períodos de descanso/lazer, tais como finais de semana e nas férias.

Na prática, as novas tecnologias revolucionaram o mundo do trabalho, possibilitando novos esquemas de organização, e, o que acontece é um estado de conexão constante, sem intervalos.

Novas possibilidades de flexibilização, como a de poder trabalhar à distância e facilitar as comunicações em grupo, é considerado um ponto positivo para muitos trabalhadores, no entanto, elas também têm o potencial de dissolver as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, o que pode representar um ponto negativo nessa nova organização.

As novas tecnologias, além de permitirem o controle de jornada, podem contribuir para um elastecimento exagerado desta, inclusive aos fins de semana e em períodos reservados para descanso, como férias ou feriados.

O trabalhador em teletrabalho não tem controle de jornada, ou seja, não é preciso marcar que o funcionário está cumprindo oito horas diárias ou não, e é esse trabalhador que está correndo o risco de ter o direito à desconexão desrespeitada, chegando a uma jornada exorbitante, aumentando os riscos de desgaste mental, como a síndrome de *burnout*, entre outras questões.

A Síndrome de *Burnout* é um distúrbio emocional que apresenta sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. A pressão e o estresse que decorrem da exposição dos corpos, da percepção da morte e da impossibilidade de reação mais efetiva a uma doença ainda desconhecida exigem que os líderes mundiais tenham atenção especial à saúde mental do trabalhador.

O direito ao lazer é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no "desligamento", tanto físico quanto mental, do empregado ao ambiente em que trabalha. Retrata um investimento, essencialmente, na saúde psíquica do trabalhador.

O direito ao lazer é, antes de tudo, fator de resgate da natureza humana, que, na era da conexão em tempo integral, encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

A desconexão e o acesso ao lazer/ócio integram os direitos da personalidade e deste modo são tutelados. Possibilita ao trabalhador o contato social e familiar garantindo o direito a vida privada, bem como sua integridade psicofísica, gerando reflexos positivos a coletividade, vida privada e individual e para o próprio ambiente laboral.

O descanso e o direito ao lazer apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.

O direito ao lazer/ócio, em suas perspectivas, bem como o direito ao trabalho digno possui suas bases e objetivos na dignidade da pessoa humana, sendo que ambos se complementam em busca deste objetivo comum.

Autonomia existencial e autodeterminação partem da liberdade do indivíduo em se realizar como pessoa, esta realização se dá através da concretização e tutela dos direitos da personalidade.

O direito à vida privada e à integridade física e psicológica estão, dentro do direito ao trabalho, atrelados a relação de equilíbrio entre lazer/ócio e trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. (2005). **O caracol e sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. Asian Journal of Latin American Studies, 18(4), 137-155.

ANTUNES, Ricardo. (2006). **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho** (11ª ed.). São Paulo: Cortez.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 abr. 2021.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 03 abr. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. atual. De acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO. José Claudio Monteiro de. **Trabalho Escravo: Caracterização Jurídica**. 2ª Ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

BOONEN, E. M. (2003). **As várias faces do trabalho**. Economia e Gestão, 3(5), 106-127.

CORNELLA, Alfons. *Infoxicación: buscando um orden em la información*. Barcelona. Zero Factory S.L. 2ª Ed. 2010.

FERREIRA, Vanessa Rocha. **O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise a partir da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas**. In: Direito ao trabalho: Reforma Trabalhista e temas afins. Lumen Juris, Rio de Janeiro, p. 213-234, 2019.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Pesquisa Anual do Uso de TI (2021)**. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/pesquisa-anual-uso-ti>. Acesso em: 03 abr. 2021.

INTRODUÇÃO AS CONDIÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO. Genebra, Suíça: International Labour Office, 1987.

KANAN, L. A. (2010). **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho**. Organizações & Sociedade, 17(53), 243-257.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos**. Trad. Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2004.

SILVA, Erika de Kassia Costa da; FERREIRA, Vanessa Rocha. *Direito à desconexão: o direito a realização do projeto de vida do trabalhador*. In: **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Florianópolis: CONPEDI, p. 276-293, 2019. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/048p2018/5599g2ws/h7G8783OpP16wD12.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, out. 2003.

MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho. Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano Existencial**. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em: 03 abr. 2021.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do art. 6<sup>o</sup> da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3<sup>a</sup> Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p. 101-115, jan.-dez. 2013.